

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

CREACIÓN DE UN MODELO DE AUTODIAGNÓSTICO DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA (RSU) PARA LA
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

CREATION OF AN AUTODIAGNOSTIC MODEL OF UNIVERSITY SOCIAL
RESPONSIBILITY (USR) FOR THE UNIVERSITY OF LAGUNA

Autor: D. Daniel Barreto Évora

Tutor: D. Ginés Guirao Pérez

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2016/ 2017

San Cristóbal de La Laguna, a 4 de septiembre de 2017

CREACIÓN DE UN MODELO DE AUTODIAGNÓSTICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA (RSU) PARA LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Resumen

En este trabajo se crea un modelo de autodiagnóstico de responsabilidad social universitaria (RSU) para la Universidad de La Laguna, el autodiagnóstico se crea a partir de otros modelos existentes de RSU y la implementación de herramientas de modelos concretos sobre una especialidad, la creación del autodiagnóstico se hace en base a la estructura y la necesidad de la Universidad de La Laguna. Para la creación del autodiagnóstico de RSU para la Universidad de La laguna se ha estructurado en cuatro ejes y en cada eje hay distintas sub-ejes que tendrán indicadores los cuales determinarán como se encuentra la universidad de La Laguna.

Abstract

In this project, a self-diagnosis model of university social responsibility (USR) is created for the University of La Laguna, the self-diagnosis is created from other existing models of USR and the implementation of tools of concrete models on a specialty, the creation of Self-diagnosis is made based on the structure and need of the University of La Laguna. For creating the self-diagnosis of USR for the University of La Laguna has been structured in four axes and in each axis, there are different sub-axis that will have indicators which will determine how you are the University of La Laguna.

Palabras clave: autodiagnóstico, responsabilidad social universitaria (RSU), indicadores, modelos.

Key words: self-diagnosis, university social responsibility (USR), indicators, models.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	5
2.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) O CORPORATIVO (RSC).....	5
2.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA (RSU).....	5
2.3. AUTODIAGNÓSTICO.....	6
3. ESTRUCTURA DEL AUTODIAGNÓSTICO	8
3.1. CAMPUS RESPONSABLE.....	9
3.1.1. Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.....	9
3.1.2. Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo.....	11
3.1.3. Medioambiente	12
3.1.4. Transparencia y democracia.....	14
3.1.5. Gobernanza	15
3.2. FORMACIÓN PROFESIONAL Y CIUDADANA.....	17
3.2.1. Presencia de temáticas ciudadanas y de responsabilidad social en el currículo (desarrollo humano, desarrollo sostenible, ética profesional y cívica, gestión de la responsabilidad social)	17
3.2.2. Articulación entre profesional y voluntariado solidario.....	18
3.2.3. Aprendizaje profesional basado en proyectos sociales.....	20
3.3. GESTIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO.....	20
3.3.1. Promoción de la investigación.....	21
3.3.2. Integración de actores sociales externos en las investigaciones.....	23
3.3.3. Difusión y transparencia de conocimientos en las investigaciones.....	24
3.4. PARTICIPACIÓN SOCIAL.....	25
3.4.1. Integración de la formación académica con la proyección social (comunidades de aprendizaje mutuo para el desarrollo).....	25
3.4.2. Promoción de redes sociales para el desarrollo (creación capital social).....	26
3.4.3. Impacto social.....	27
4. PROPUESTAS.....	29
5. CONCLUSIONES.....	30
6. BIBLIOGRAFÍA	31

1. INTRODUCCIÓN

En toda organización, por ejemplo, las empresas, colegios, ONG, universidades, necesitan que sus acciones tengan una coordinación entre todos sus departamentos y que tengan respeto o cierta responsabilidad (ambiental, distributiva, equitativa...). La responsabilidad social es la que se encarga de que las acciones de estas organizaciones tengan estas cualidades.

La responsabilidad social inicialmente nació para la empresa, denominada Responsabilidad social corporativa (RSC) o responsabilidad social empresarial (RSE), cogiendo gran interés en las empresas siendo uno de los departamentos más importantes y con más capacidad de crecimiento.

Las universidades han tardado un poco más en implementar la responsabilidad social, siendo algo más nuevo y novedoso, se está implementando poco a poco y de manera diferente, ya que tienen su singularidad con respecto a las empresas.

Lo que se va a analizar es un campo específico de la responsabilidad social, es el autodiagnóstico. Es la parte fundamental de la responsabilidad social universitaria y la más compleja de llevar a cabo y por ahora solo hay dos grandes modelos referencia (Banco Interamericano de Desarrollo y el EU – USA), pero estos modelos son muy genéricos y no tienen en cuenta la estructura propia de cada universidad, así como su tamaño, su entorno geográfico y su cultura.

El autodiagnóstico que se pretende hacer en este trabajo es algo novedoso, creando una estructura ambivalente entre los dos grandes modelos y ampliándolo con otros más específicos y concretos en un área determinada, siempre teniendo en cuenta las características de la Universidad de La Laguna. Para que el modelo tenga validez, hay que comparar indicadores y decir porque cogemos unos indicadores y no otros, para que el modelo tenga validez.

Sobre lo expuesto previamente y con el fin de profundizar en el autodiagnóstico de la Universidad de La Laguna, se ha organizado el trabajo de la siguiente manera. El capítulo 2 hace una breve definición de la responsabilidad social corporativa o empresarial y la universitaria, teniendo en cuenta que en las empresas fue donde se empezó a implementar y está más extendido y por último definiendo el autodiagnóstico. En el capítulo 3 se crea la estructura del autodiagnóstico que se divide en ejes de responsabilidad social, y dentro de cada eje habrá sub-ejes donde se elaboran los indicadores que corresponda a su temática. En el capítulo 4 se propondrá unas propuestas para futuros trabajos y en el Capítulo 5 irán las conclusiones del trabajo.

2. RESPONSABILIDAD SOCIAL

La responsabilidad social es un término que se ha hecho muy fuerte en los últimos años y que cada vez más se incorpora a las diferentes instituciones u organizaciones (empresas, ONG, universidades etc.), surgiendo así un nuevo enfoque orientado a la renovación de la concepción de las mismas o hacia lo que desean conseguir. Según Vallaey (2009) “La Responsabilidad Social se desarrolla cuando una organización toma conciencia de sí misma, de su entorno, y de su papel en su entorno.” (p.2). Lo que consigue es que la organización tenga una visión más modesta y amplia, que incluya objetivos sociales en sus objetivos como empresa, que pueden ser no solo ambientales, sino también, laborales, organizacionales, equidad etc.

2.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) O CORPORATIVA (RSC)

Es importante hablar de RSE o RSC porque fue donde surgió y se empezó a desarrollar la responsabilidad social, según Larrán y Andrades (2013) los inicios de la responsabilidad social se remontan a la década de los 50 del siglo XX, el principal impulsor fue el economista Howard Bowen con su libro *Social Responsibilities of the businessman*, por lo que nace en principio enfocado para las empresas que es donde se desarrollan la mayor parte de la literatura de la responsabilidad social. Hay muchas definiciones de RSC, una de ellas y la más importante para entender la RSC que según Larrán y Andrades (2013) es la que reconoce la comunidad académica, el enfoque de Carroll (1991) en su libro *The Pyramid of Corporate Social Responsibility*, que divide la responsabilidad social en cuatro componentes o elementos, que son:

- 1- *Responsabilidad económica*: ser rentable
- 2- *Responsabilidad legal*: obedecer la ley
- 3- *Responsabilidad ética*: ser ético
- 4- *Responsabilidad filantrópica*: ser un buen ciudadano corporativo

2.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA (RSU)

La RSU es un término relativamente nuevo, no es como la RSC que tiene una literatura extensa y multitud de publicaciones, la RSU empezó a desarrollarse según Vallaey et al. (2009) a principios del siglo XXI por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en el área de Iniciativa de Capital Social, Ética y Desarrollo, donde se promueve la toma de conciencia sobre la RSU.

La definición de RSU según Vallaey et al. (2009) pasa por considerar los impactos que la universidad genera en su entorno que pueden ser agrupados en cuatro categorías:

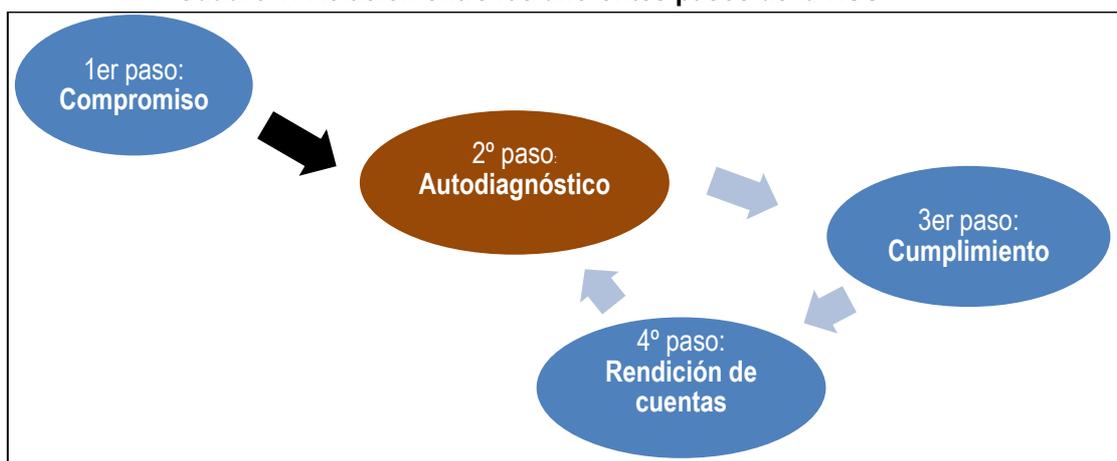
1. *Impactos organizacionales*: la universidad deja huella en la vida de su personal administrativo, docente y estudiantil, también los agentes dentro de la universidad generan impactos ambientales en su quehacer universitario (desechos, deforestación, transporte, etc.).

2. *Impactos educativos*: la universidad influye en la formación de los jóvenes y profesionales, sus valores y su forma de ver las cosas. Garantiza una formación socialmente responsable de sus estudiantes.
3. *Impactos cognitivos*: la universidad ubica la producción del conocimiento, influye en la definición de lo que es la verdad, ciencia, racionalidad, legitimidad, utilidad, enseñanza etc.
4. *Impactos sociales*: la universidad tiene un peso social, lo que promueve el progreso, crea capital social, vincular a los estudiantes con la realidad exterior etc.

Según Domínguez. M (2009) “el concepto de “responsabilidad social corporativa” llega también al mundo universitario, entendiéndose por Responsabilidad Social Universitaria la capacidad que tiene la universidad de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de 4 procesos claves: Gestión, Docencia, Investigación y Extensión”. (p.39).

2.3. AUTODIAGNÓSTICO

Cuadro 1: Relación entre los diferentes pasos de la RSU



Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo y elaboración propia

Según Vallaey et al. (2009) en la RSU hay cuatro pasos fundamentales que se deben seguir para llevar a cabo un correcto funcionamiento y que se relacionan entre sí, estos cuatro pasos son: el compromiso, el autodiagnóstico, el cumplimiento y la rendición de cuentas. El autodiagnóstico es el más complejo, necesita un compromiso previo por parte de los diferentes actores, sin compromiso es muy difícil de que se produzca una mejora continua. El autodiagnóstico sirve para saber que se debe mejorar, la mejora se realiza en el cumplimiento y este cumplimiento debe rendir cuentas para saber si se ha mejorado o no, y según los resultados se vuelve al autodiagnóstico para seguir mejorando, al fin y al cabo, es un proceso de mejora continua por parte de los diferentes agentes que intervienen en la universidad.

El autodiagnóstico es el segundo paso de la RSU, según Vallaey et al. (2009) “Iniciar un proceso de responsabilidad social implica necesariamente para la universidad realizar un

autodiagnóstico que le permita conocer cuál es su situación de partida, cuáles sus fortalezas y cuáles las áreas en las que debe mejorar.” (p.29). Para poder realizar un autodiagnóstico es necesario seguir una metodología que implica utilizar una serie de herramientas que nos permitan conocer cómo está la universidad, según Vallaey et al. (2009) las herramientas del autodiagnóstico recogen tres tipos de información:

- a) *Indicadores cualitativos*: percepción de los agentes de la universidad
- b) *Indicadores cuantitativos*: resultados de rendimiento de la universidad
- c) *Opiniones o sugerencias*: a los diferentes agentes externos.

3. ESTRUCTURA DEL AUTODIAGNÓSTICO

Para la estructura del autodiagnóstico para la Universidad nos basamos en la estructura que sigue Vallaey et al. (2009) en los ejes de responsabilidad social que son:

1. **Campus responsable:** organiza a la universidad para que sea social y ambientalmente responsable.
2. **Formación profesional y ciudadana:** forma a los agentes de la universidad para que fomenten un desarrollo más humano y sostenible.
3. **Gestión social del conocimiento:** la universidad debe producir conocimientos que la sociedad pueda aprovechar para su desarrollo.
4. **Participación social:** los diferentes agentes deben interactuar con la sociedad de manera permanente.

También hay otros modelos, como el de University Social Responsibility In Europe (EU - USR) que tiene siete ejes, tres más que la del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), pero que son muy extensos para la Universidad de La Laguna y que muchos de ellos son iguales que los del BID solo que divididos en más áreas, por ejemplo, en el campus responsable del BID se encuentra como sub-eje el medioambiente, sin embargo, en el modelo de EU – USR se encuentra directamente desglosado como eje. Cogemos un eje que no se encuentra directamente en el BID como es la Gobernanza que lo utilizaremos como sub-eje para el Campus responsable, sus siete ejes son:

1. Confianza, Transparencia, Rendición de Cuentas, Divulgación.
2. **Gobernanza.**
3. Ética, derechos, respeto y justicia.
4. Trabajo y prácticas justas de operación.
5. Responsabilidad Ambiental.
6. Ciudadanía democrática, desarrollo y participación comunitaria.
7. Responsabilidad Social en la Enseñanza, Apoyo al Aprendizaje y la Investigación.

Para la Universidad de La laguna (ULL), hemos cogido los cuatro ejes del modelo del BID, dentro de sus ejes, los hemos dividido en sub-ejes que corresponden también al modelo del BID, y dentro de las sub-ejes irán indicadores tanto del BID como del EU – USR y de otros modelos más concreto sobre temas más determinados, como del Global Reporting Initiative, Naciones Unidas etc.

Los sub-ejes seleccionados, son del modelo del BID, debido a que se encuentran en total concordancia con los ejes y siguen la misma metodología, salvo el último sub-eje de campus responsable que se coge del modelo EU – USR al no encontrarse bien desarrollado en el BID, este sub-eje es el de Gobernanza.

3.1. CAMPUS RESPONSABLE

El Campus responsable lo dividiremos en 5 sub-ejes, los cuatro primeros son del modelo del BID, según Vallaey et al. (2009) son: *“Derechos humanos, equidad de género y no discriminación. Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo. Medioambiente. Transparencia y democracia.”*, el medioambiente es un sub-eje que también tiene el modelo del Global Report initiative (2011) y el EU – USR, el último sub-eje, según (EU – USR, 2012) Gobernanza que lo pondremos como el quinto sub-eje para complementar las carencias del documento del BID y quedará estructurado de la siguiente manera, explicando los indicadores en cada sub-eje:

3.1.1. Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.

Para este sub-eje se necesitan de indicadores que estén relacionados con los derechos humanos, si se cumplen o no, si se realizan medidas, formación etc. se han barajado ciertos indicadores como el de las Naciones Unidas para los derechos humanos, este indicador no depende de la propia Universidad de La Laguna, pero es suficiente con que la universidad se encuentre en un país que esté siendo evaluado por este indicador que comprende los derechos humanos, de equidad de género y no discriminación en los tratados recogidos por los países, el indicador sería según (Naciones Unidas, 2012): *“Estado de ratificación de los 18 tratados internacionales y protocolos facultativos de derechos humanos”*. (p.151). Este indicador no nos interesa, que la universidad esté inscrita en un país donde estén firmados ciertos tratados sobre derechos humanos, no significa que en la propia universidad se cumplan, como pudiera ser el de discriminación de género.

Del modelo del Banco Interamericano de Desarrollo, según Vallaey et al. (2009) hay tres indicadores para medir derechos humanos, equidad de género y no discriminación que son: *“Existencia de un código de ética institucional y un comité para asegurar su aplicación, Existencia de directivas explícitas para asegurar buenas prácticas institucionales en materias de equidad y no discriminación, Porcentaje de mujeres en puestos directivos”*. (p.58). Estos indicadores están más completos que los de Naciones Unidas, ya que se tienen que hacer unos cálculos con respecto a la existencia o no de medidas concretas ejercidas por la universidad, sin embargo, con estos tres indicadores resultan insuficientes para saber cómo está la universidad en temas de derechos humanos, porque solamente recoge la opinión de los agentes que participan en la universidad, por encuestas y grupos focales, sin realizar ningún cálculo en esta materia como pudiera ser el número de acuerdos en materia de derechos humanos.

Del modelo de EU – USR (2012), se basan en la ISO 26000 en cuanto a los derechos humanos, el problema de la ISO 26000 como reconoce EU – USR (2012), es que *“ISO 26000 proporciona una orientación general, pero no ofrece instrucciones específicas ni resultados concretos”*. (p.50). Por lo que no utilizaremos los indicadores de este modelo, para este apartado.

Los indicadores que utilizaríamos para este modelo son los de Global Reporting Initiative (GRI), ya que hay una gran variedad de indicadores y se adecuan y basan en las Naciones Unidas, OCDE y en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1. “G4-HR1 – Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos”. (p.71)

Según (GRI, 2015), en este indicador primero se tiene que indicar el número y el porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos y segundo facilitar la definición empleada para establecer los acuerdos de inversión significativos. El número óptimo, bueno o malo en cuanto a este indicador y muchos de los que hay en este modelo, los tiene que calcular la Universidad de La Laguna con sus expertos en cada tema teniendo en cuenta sus particularidades como universidad (presupuesto, número de alumnos, situación geográfica etc.).

2. “G4-HR2 – Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados”. (p.71)

Según (GRI, 2015), en este indicador primero hay que indicar el número de horas que se dedicaron a actividades de formación sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización relevantes a la hora de realizar la memoria en políticas y procedimientos sobre los aspectos de derechos humanos y segundo indicar el porcentaje de empleados formados durante el periodo de objeto de la memoria en políticas y procedimientos sobre los aspectos de derechos humanos. Igual que en el indicador anterior, será la Universidad de La Laguna la que indique sus niveles óptimos.

3. “G4-HR3 – Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas”. (p.72)

Según (GRI, 2015), primero se tiene que indicar el número de casos de discriminación ocurridos durante el periodo de objeto de la memoria y segundo se describe la situación actual y las medidas adoptadas, referidas a sí:

- La organización ha analizado el caso.
- Se está poniendo en práctica un plan correctivo.
- Se ha aplicado un plan correctivo y se han revisado los resultados mediante un proceso rutinario de gestión interna.
- El caso ya no es objeto de ninguna medida.

Para estos tres indicadores (**G4-HR1,2 y 3**), se realiza una memoria con los resultados, y la organización, en este caso la Universidad de La Laguna atendiendo a su estructura deberá intentar mejorar cada indicador o mantenerse en un nivel óptimo en los resultados que emerjan en la memoria de los siguientes años.

3.1.2. Desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo.

Para esta sub-eje se han observado varios indicadores, todos ellos relacionados con el buen clima de trabajo y el desarrollo personal y profesional, entre los indicadores observados encontramos la del Consorcio de Organizaciones Privadas de Promoción al Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (COPEME), donde encontramos el indicador según (COPEME, 2009) "Clima laboral". (p.2), este indicador consiste en una encuesta que tiene como objetivo principal obtener información sobre el clima organizacional, los resultados ayudarán en la toma de decisiones en beneficio de todo el personal. La encuesta se evaluará con 5 puntos que son de mayor a menor puntuación: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca. Este indicador está bastante bien para pequeñas empresas donde lo que importa es como se encuentra el trabajador en la empresa y la calidad del entorno en la que se desenvuelve, pero para una universidad es totalmente insuficiente, ya que no tiene en cuenta a los estudiantes y una encuesta es insuficiente para una institución tan compleja como es la universidad.

Otro de los indicadores observados se encuentra los del modelo del modelo EU – USR, que según (EU – USR, 2012), se encuentran en la parte 4 del modelo "Prácticas aceptables" y dentro de la parte 4, se encuentran los diferentes indicadores, entre ellos se encuentran: "4.1. *Promueve y celebra el pluralismo y la diversidad, y asegura la igualdad independientemente de la edad, la cultura, etnia, género o la sexualidad*, 4.2. *Prácticas abiertas, transparentes, justas y equitativas de contratación y promoción del personal, utilizando acción en su caso, proporcionando el desarrollo integral del personal que incorpora la responsabilidad social*, 4.3. *Establece mediante la negociación con los sindicatos del personal de comunicación integral de los empleados, consulta y negociación de protocolos e implementación de éstos*". (p.21), estos son 3 de los 11 indicadores que tiene el modelo de USR – EU bastante complejos para la Universidad de La Laguna, están más bien orientados para universidades más grandes e internacionales, por lo que descartamos los indicadores de este modelo.

Otros de los indicadores observados fueron los del modelo del Global Reporting Initiative (GRI), el principal problema del GRI con respecto a la Universidad de La Laguna, es que está orientado a empresas y por lo general las universidades en cierta medida tienen la misma estructura que las empresas pero para determinados aspectos como puede ser este, el del desarrollo personal y profesional, buen clima de trabajo, no tiene en cuenta a los estudiantes por lo que sus indicadores no son útiles y por tanto, descartamos todos los indicadores del GRI.

Entre otros indicadores se encuentran los del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), donde Vallaey et al. (2009) utiliza tres indicadores para medir el buen clima de trabajo.

1. "Encuestas periódicas de satisfacción laboral y clima laboral". (p.58)

Este indicador resulta muy útil para saber la satisfacción no solo de los docentes sino también de los estudiantes.

2. "Cantidad de medidas correctivas tomadas en relación con los resultados de dichas encuestas". (p.58)

Este indicador muestra la capacidad de la universidad a la hora de resolver los problemas encontrados en las encuestas relativas con el entorno laboral.

3. Participación sindical en la mejora continua del grado de satisfacción laboral (número de reuniones e iniciativas). (p.58).

Este indicador lo que hace es medir la participación de los sindicatos tanto estudiantiles como laborales en la mejor del entorno laboral.

Según Vallaey et al. (2009), la medición de estos indicadores consiste en unas encuestas tanto para los estudiantes como para los docentes, así como unos grupos focales. “En los grupos focales se seleccionan entre 5 y 15 personas (estudiantes, docentes o administrativos) tomando en cuenta aspectos como antigüedad de la persona en la universidad, variedad y diversidad de las áreas (especialidades, facultades, departamentos, oficinas, centros de investigación, etc.), género, nivel jerárquico, nivel socioeconómico y cualquier rasgo adicional pertinente”. (p.36).

3.1.3. Medioambiente.

Para esta sub-eje se han mirado varios indicadores de varios modelos, uno de ellos es el del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), donde según Vallaey et al. (2009), todas las medidas sobre medioambiente se basan solo en preguntas en encuestas y grupos focales, por lo que pueden resultar ser erróneas al estar vinculadas solamente a la percepción de los estudiantes, docentes u otros trabajadores de la universidad, sin tener un solo indicador que tenga un cálculo cuantitativo útil para un técnico ambiental o un biólogo.

Se ha utilizado varios indicadores del Global Reporting Initiative (GRI), en cuanto a medioambiente es de los más completos, desglosando en varios indicadores y en medidas cuantitativas que sirven mucho a la hora de auto-medirse, según (GRI, 2015):

1. “G4-EN2 – Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.” (p.52)

Según el (GRI, 2015), hay que indicar que porcentaje de materiales reciclados que se emplea para fabricar los principales productos y servicios de la organización.

2. “G4-EN5 – Intensidad energética.” (p.53)

Según el (GRI, 2015), hay que realizar 4 pasos para un correcto uso del indicador, primero hay que indicar la intensidad energética, el segundo paso sería explicar en que medida se utilizado para el cálculo de la relación, tercero señalar que tipos de energía se han utilizado y por último y cuarto paso decir si se ha tenido en cuenta el consumo energético interno, externo o ambos.

3. “G4-EN8 – Captación total de agua según la fuente.” (p.54)

Según el (GRI, 2015), hay que utilizar 2 pasos, el primero indicar el volumen total de captación de agua de las siguientes fuentes: aguas superficiales, el agua procedente de

humedales, ríos, lagos y océanos, aguas subterráneas; aguas pluviales captadas directamente y almacenadas por la organización, aguas residuales de otra organización y suministro de agua municipal o de otras empresas de aguas y el segundo y último paso explicar qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

Igual que en los derechos humanos que se utilizó indicadores del GRI y para todas las sub-
ejos donde se utilice indicadores del GRI (**G4-EN2, 5 y 8**), se realiza una memoria con los resultados, y la organización, en este caso la Universidad de La Laguna atendiendo a su estructura deberá intentar mejorar cada o mantenerse en un nivel óptimo en los resultados que emerjan en la memoria de los siguientes años.

Para el modelo EU – USR hay siete indicadores para el medioambiente, pero tiene el mismo problema que el modelo del BID, es decir, no tienen ningún indicador cuantitativo que sirva a los técnicos ambientales o biólogos a la hora de mejorar en el medioambiente, aunque a diferencia del BID estos se basan según (EU – USR, 2012), en saber si la universidad ofrece programas, políticas, tecnologías etc. Pero como ya utilizamos el modelo del GRI para los indicadores cuantitativos a la hora de medir la contaminación, ahora utilizaremos indicadores que ayuden a saber cómo se encuentra la universidad en medidas de acción con el medioambiente por lo que utilizaremos algunos:

4. “Asegurar que sus políticas y prácticas minimizan cualquier impacto negativo sobre el medio ambiente causado por sus actividades o cadena de suministro”. (p.35).

Este indicador dice si la universidad tiene políticas y prácticas que ayuden a minimizar el coste de la contaminación.

5. “Fomenta el uso de las tecnologías respetuosas con el medioambiente, y de la energía reutilizable y materias biodegradables”. (p.35).

Este indicador muestra si la universidad utiliza tanto tecnología como materiales que tengan un impacto negativo menor.

Según (EU -USR, 2012), los dos indicadores utilizan una matriz de estándares de referencia como una herramienta de autoevaluación que tiene que cumplir unos requisitos:

- Proporcionar información detallada sobre ambas políticas / estrategias y prácticas reales
- Los datos de informes se muestran de una manera sistemática.
- El rendimiento de informes según los objetivos previamente establecidos.
- La presentación de los fracasos y los éxitos respecto a los objetivos.
- La integración de los informes financieros de responsabilidad social y la presentación de un análisis coste beneficio.
- Discusión de fondo y con honestidad los problemas que afectan más a fondo las estrategias universitarias y sus implicaciones para una sociedad justa y sostenible ambiente.

3.1.4. Transparencia y democracia.

Para este sub-eje se necesitan indicadores que muestren que la universidad debe publicar y facilitar información acerca de diferentes temáticas como pudiera ser de los alumnos o personal. El modelo de USR – EU tiene diez indicadores acerca de transparencia, todos ellos basados en la ISO 26000, el problema de basarse en la ISO 26000 es que deja apartados fuera como el claustro, ya que la ISO 26000 es más bien dirigida a empresas y en algunos aspectos sirve muy bien para la universidad, pero para otros no, ya que se deja atrás partes de la universidad que la hacen diferentes a otras organizaciones o empresas, por lo que descartamos los indicadores de este modelo.

En cuanto al modelo del Banco Interamericano de Desarrollo, el problema es que solo hay dos indicadores de transparencia y democracia que según Vallaey et al. (2009), son: *“Elecciones democráticas en todas las instancias de gobierno. Transparencia en la gestión económica (reporte financiero asequible a la comunidad universitaria)”*. (p.59). Lo cual deja muchos apartados fuera, igual que el modelo EU - USR.

En cuanto al modelo de Global Reporting Initiative (GRI), el problema radica en que al igual que el modelo EU - USR, al basarse en la empresa deja fuera apartados muy importantes que son distintivos y vitales para la universidad como el de los alumnos o el claustro. Este modelo se basa solamente en el Gobierno y su equipo, por lo que también descartamos los indicadores de este modelo.

Para este sub-eje se utilizará indicadores de un estudio realizado por Fundación Compromiso y Transparencia, lo bueno de estos indicadores es que la propia Fundación es la encargada de elaborar el estudio y el cálculo de los indicadores, por lo que la Universidad de La Laguna no tendrá que estar pendiente a realizar dicho cálculo de indicadores. Según (Compromiso y Transparencia, 2016):

1. “Misión”. (p.14)

Radica en una declaración escrita que formula la razón de ser de la organización, en este caso de la Universidad de La Laguna, con esta declaración ya se cumpliría con este indicador.

2. “Plan estratégico”. (p.14)

Es el instrumento gerencial que permite hacer operativa la misión de la universidad. La universidad tiene que publicar su plan estratégico aprobado por el equipo de gobierno, con publicarlo ya cumpliría con este indicador.

3. “personal”. (p.15)

En esta apartado la universidad revelará información vinculada a la oferta de recursos humanos de la universidad, tanto del personal docente e investigador (PDI) como del personal de administración y servicios (PAS). Primero la universidad publicará información sobre el personal contratado y sus distintas categorías (PAS, PDI) y segundo la universidad publicará información sobre las bandas salariales aplicables a cada una de las categorías. Con la publicación de dicha información se cumpliría también dicho indicador.

4. “Claustro”. (p.17)

La universidad en este apartado deberá primero publicar un breve perfil de sus profesores que contenga el nombre, categoría, dedicación, distinciones y breve currículum vitae de los profesores por departamento o área académica. En segundo lugar, la universidad publicará el porcentaje de profesores extranjeros (contratados e invitados) de su claustro. Siempre que la universidad realice las dos publicaciones se comprenderá cumplido este indicador.

5. “Alumnos”. (p.17)

En este apartado, la universidad en primer lugar deberá publicar el número de alumnos matriculados en cada uno de los títulos y grados ofertados. En segundo lugar, facilitará información sobre los principales canales de representación y comunicación con los alumnos (tutorías, asesoramiento, orientación profesional, etc.) y, por último, la universidad facilitará información sobre la oferta de becas y ayudas disponibles para sus alumnos. Siempre que se cumpla la publicación y la facilitación de información se dará por cumplido este indicador.

6. “Gobierno”. (p.15)

La universidad primero publicará la composición de los miembros de sus principales órganos de gobierno mencionando sus nombres, apellidos y responsabilidades de gobierno y segundo hará públicos sus estatutos. Este indicador cumplirá si se cumple la publicación de dicha información.

Los indicadores de transparencia y democracia de la Fundación Compromiso y transparencia están bastante bien a la hora de asegurar que la universidad cumple con los mecanismos de transparencia.

3.1.5. Gobernanza.

Esta sub-eje es bastante importante, ya que el equipo de gobierno es quien dictamina en la mayoría de las ocasiones las medidas adoptadas por la universidad. Hay varios modelos que en materia de gobernanza tienen extensos números de indicadores, el Global Reporting Initiative (GRI), que tiene una gran variedad de indicadores, pero son 22 indicadores, demasiados indicadores y alguno de ellos muy complejos basándose más como en una gran organización empresarial como una multinacional, destacamos algunos indicadores que podrían ser útiles para la universidad, según (GRI, 2015): *“Funciones del órgano superior de gobierno en la evaluación del desempeño económico, ambiental y social. Retribuciones e incentivos. Ética e integridad”*. (p.36)

El servicio de Recursos Europeos de la Diputación de Málaga elaboró una guía de indicadores sobre el buen gobierno local, que puede ser útil para la universidad, según (La Diputación de Málaga, 2013): los indicadores se dividen en tres partes: *“responsabilidad pública, democracia participativa y transparencia”*. (p.18). Como ya hemos elaborado indicadores de transparencia en los que incluía algunos para el gobierno, no se utilizaría esos indicadores concretos, utilizando solamente, los de responsabilidad pública y democracia participativa.

Según (La Diputación de Málaga, 2013), la parte de Responsabilidad pública tiene 6 indicadores, entre los que se encuentran: *“Estructura organizativa. Capacidad estratégica municipal. Capacidad financiera municipal. Capacidad gestora de los servicios locales. Capacidades humanas y productivas. Desarrollo local sostenible”*. (p.18). Y la parte de Democracia participativa tiene 3 indicadores que según (La Diputación de Málaga, 2013), son: *“Democracia representativa y democracia digital. Participación gobierno-ciudadanía. Participación social”*. (p.18). El problema de estos indicadores es que en las encuestas elaboradas muchas preguntas son concretas para un municipio por lo que ya no se podría realizar de manera correcta para la Universidad de La Laguna, lo que habría que adecuar esas preguntas concretas a la universidad, como, por ejemplo, según (La Diputación de Málaga, 2013): *“Existe dedicación exclusiva al menos del alcalde o alcaldesa del municipio”*. (p.25). Por lo que en vez de alcalde se debería corregir y poner Rector, por ejemplo y así con alguna pregunta más.

El modelo de EU – USR, con indicadores concretos y bastante bien adecuados para la universidad, tiene una gran variedad de indicadores para el buen gobierno, un total de 8 indicadores, algunos muy útiles para la universidad, como, por ejemplo, según (EU – USR, 2012): *“Formalmente reconoce los sindicatos del personal y de los estudiantes y los involucra como socios en el gobierno y la toma de decisiones para su representación en el Consejo (o equivalente). Ejercicios de debida diligencia mediante la evaluación del riesgo y el impacto de todas las actividades.”* (p.34). Pero como para este apartado queremos cierta simplicidad, e indicadores muy concretos, descartamos estos indicadores.

En el caso del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), según Vallaey et al. (2009), tienen un tema llamado “Buen gobierno universitario” en el cual tienen seis indicadores de los cuales los cuatro primero son de escasa relevancia con el equipo de gobierno, los indicadores *“Logro de una certificación ambiental (EMAS, ISO 14000, etcétera). Presupuesto ejercido en programas universitarios para el desarrollo social y ambiental (porcentaje del presupuesto total). Adecuación de la gestión universitaria a las exigencias de la norma de responsabilidad social SA 8000 (número de ítems con conformidad). Compras y adquisiciones que incorporan criterios de comercio justo, consumo responsable y seguridad ambiental”* (p.59). Se encuentran ya en otros indicadores que hemos mencionado anteriormente y más extensos, que se cumplan no significa directamente que el equipo de gobierno sea bueno ya que depende de más actores como pueden ser los alumnos, docentes o actores externos, los indicadores que si te indican si el equipo de gobierno es bueno son los dos últimos indicadores que son:

1. “Elecciones democráticas en todas las instancias de gobierno”. (p.58).

Este indicador lo que mide es el porcentaje de elecciones democráticas en todas las instancias de gobierno. Se trata de mejorar este porcentaje año a año.

2. “Transparencia en la gestión económica”. (p.59).

Aunque ya se habló anteriormente de la transparencia, en los cuales también se nombraba el gobierno, pero en este caso es diferente porque habla de un tema concreto como es la gestión financiera, es decir, en los temas en los que el equipo de gobierno utilice fondos de la universidad, estos sean de carácter transparente, analizando si se muestran todos los gastos

que hace el equipo de gobierno. Este indicador también se puede medir como el porcentaje de gastos mostrados por el equipo de gobierno, del total utilizado.

3.2. FORMACIÓN PROFESIONAL Y CIUDADANA

La formación profesional y ciudadana la dividiremos en 3 sub-ejes, escogiendo los tres del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), según Vallaey et al. (2009) son: *“Presencia de temáticas ciudadanas y de responsabilidad social en el currículo (desarrollo humano, desarrollo sostenible, ética profesional y cívica, gestión de la responsabilidad social). Articulación entre profesional y voluntariado solidario. Aprendizaje profesional basado en proyectos sociales.”* de los cuales utilizaremos indicadores de manuales como el EU – USR, el GRI, el del BID y otros más concretos, igual que se hizo en el apartado de Derechos humanos, equidad de género y no discriminación.

3.2.1. *Presencia de temáticas ciudadanas y de responsabilidad social en el currículo (desarrollo humano, desarrollo sostenible, ética profesional y cívica, gestión de la responsabilidad social)*

Este sub-eje es de relevancia para la universidad, ya que la universidad debe contemplar ciertos temas a nivel institucional, donde se intente transmitir valores al conjunto de alumnos, profesores, administrativos etc. Esto implica una relación estrecha con los problemas reales (económicos, sociales, ecológicos) de la sociedad e involucrarse con dichos problemas.

Para este sub-eje es muy complicado conseguir indicadores que presencien de temáticas ciudadanas en la universidad o similares a las que se pueda adecuar a la universidad, por lo que el número de indicadores señalados con respecto a otros sub-ejes es menor.

El Gobierno municipal de La Paz (Bolivia), realizó un trabajo con multitud de indicadores de participación ciudadana enfocado a su municipio, pero que la metodología se podría extrapolar a universidades ya que según (Gobierno municipal de La Paz, 2012) los indicadores son fáciles de medir y se ha trabajado con cierto detalle para lograr una verdadera evaluación de la participación ciudadana y los procesos participativos, pero todo enfocado a metodologías de municipios por lo que estos indicadores no nos sirven.

El modelo de la EU – USR, no tiene ningún indicador concreto que mida este sub-eje, pero dentro del modelo, según (EU – USR, 2012), dice que la norma ISO 26000, identifica siete temas centrales que socialmente las empresas deben abordar, que son los siete ejes del modelo EU – USR, que son: *“Confianza, transparencia, rendición de Cuentas, divulgación. Gobernanza. Ética, derechos, respeto y justicia. Trabajo y prácticas justas de operación. Responsabilidad ambiental. Ciudadanía democrática, desarrollo y participación comunitaria. Responsabilidad Social en la enseñanza, Apoyo al aprendizaje y la investigación”*. Pero este es insuficiente y no tenemos indicadores.

En el modelo del Global Reporting Initiative (GRI), solo hay un indicador que mida la implementación de temáticas en la organización, pero en este caso solo hace referencia a temas de desarrollo, según (GRI, 2015), el indicador es “G4-SO1, porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local”, mide el porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación en las comunidades locales.

Los indicadores que utilizaremos serán los del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), ya que abordan multitud de temas, no solo de desarrollo, según Vallaey et al. (2009):

1. “Cantidad de cursos de carrera que abordan temas de los Objetivos del Milenio, el Pacto Global, la Carta de la Tierra o el Decenio de las Naciones Unidas para la Educación para el Desarrollo Sustentable”. (p.60).

Este indicador mide la cantidad de temas que indica el título, que están vinculados al desarrollo, este indicador como los siguientes tienen que ser evaluados por la Universidad de La Laguna para saber si esa cantidad está bien o hay que mejorarla atendiendo a su tamaño y capacidad.

2. “Cantidad de cursos obligatorios que abordan temas de responsabilidad social”. (p.60).

Este indicador como dice el título, indica la cantidad de cursos obligatorios relacionados con la responsabilidad social, por lo que, igual que el indicador anterior y los que siguen, la Universidad de La Laguna tiene que evaluarlo ella misma y saber si esa cantidad está bien o mal, hay que mejorar o no etc.

3.2.2. Articulación entre profesional y voluntariado solidario

La articulación entre los profesionales es un sub-eje que tiene como cometido, según Vallaey et al. (2009), que en la universidad se empleen políticas de estímulos para los modelos educativos vinculados con proyectos sociales, es decir, que en la universidad haya mecanismos que incentiven el voluntariado en la universidad y que participen en proyectos sociales.

Para este sub-eje nos encontramos con el modelo del Banco Interamericano de Desarrollo, que según Vallaey et al. (2009), tiene dos indicadores para saber si la universidad tiene buenas políticas con respecto a la articulación entre los profesionales y el voluntariado, estos indicadores son: “Existencia de una política de promoción del voluntariado estudiantil, docente y del personal administrativo. Cantidad de proyectos de voluntariado emprendidos por año”. (p.60). El primer indicador solo muestra si la universidad tiene o no, una política de promoción del voluntariado en la universidad, y el segundo indicador muestra la cantidad de proyectos vinculados al voluntariado por año, la cantidad de proyectos de la universidad depende de su tamaño y su estructura, la Universidad de La Laguna en consonancia con su presupuesto y tamaño tendrá que considerar si su cantidad de proyectos es óptima o se tiene que mejorar. Estos indicadores son insuficientes para asegurar que hay una adecuada política de voluntariado en la universidad, desatendiendo a la calidad del voluntariado y sus condiciones.

Los indicadores que utilizaremos serán de la Guía de indicadores para medición del voluntariado corporativo, son muy nuevos, del año 2016 y además tienen multitud de indicadores que a su vez tienen sub-indicadores, en este caso utilizaremos los sub-indicadores que son más precisos en la medición, y utilizaremos los que más benefician a la hora de analizar a la Universidad de La Laguna. Según Voluntary et al. (2016):

1. “Número de Voluntarios Empleados”. (p.14).

Este indicador hace referencia al número de empleados de la empresa en activo que participan de forma voluntaria en las acciones del programa de voluntariado promovido por la universidad o entidades colaboradoras con ésta.

2. “Número de horas dedicadas a Voluntariado Corporativo”. (p.18).

Este indicador se calcula con el número de horas dedicadas a la acción de voluntariado promovida por la universidad o entidades colaboradoras con ésta. Las horas incluyen la dedicación de los voluntarios a la organización y preparación de las acciones, transporte, ejecución, reporte y comunicación de las mismas, pero no se consideran las horas de dedicación de las personas encargadas de la gestión del voluntariado si su presencia se atribuye a las funciones del desempeño de su trabajo.

3. “Contribución de la empresa en horas de trabajo”. (p.28).

Este indicador muestra el valor económico de las horas laborables cedidas por la empresa para la participación u la organización/gestión de sus actividades y programa de Voluntariado. Se calcularía como la suma del número de horas de voluntariado de cada empleado multiplicado por su coste laboral horario. A este cálculo se le añadiría el coste salarial del gestor o gestores de Voluntariado, en este caso la Universidad de La Laguna y sus empresas colaboradoras con el voluntariado.

4. “Número de voluntarios que mejoran sus habilidades”. (p.31).

En base a una habilidad o habilidades concretas que se hayan trabajado durante la formación y ejecución de la acción de Voluntariado, el indicador trataría de aportar información de cara a saber en qué medida el programa de Voluntariado ha contribuido al desarrollo de dicha habilidad o habilidades. Para saber si se ha adquirido dichas habilidades se hace una evaluación de la adquisición de competencias de los voluntariados por parte de las áreas de recursos humanos, jefes de equipo o mecanismos externos de validación de adquisición de competencias a través del voluntariado.

Cada uno de los indicadores analizados, igual que muchos otros indicadores de otros sub-ejes la Universidad de La Laguna en base a sus fondos, estructura y tamaño, tiene que elegir que número, o cantidad es la óptima para ellos, y así en base al resultado saber si se tiene que mejorar o no.

3.2.3. Aprendizaje profesional basado en proyectos sociales

Es este sub-eje se analiza como todo el personal de la universidad incluyendo a los alumnos aprenden en base a proyectos sociales, este sub-eje está muy orientado al aprendizaje de los alumnos y no en base a los profesionales, por eso hay numerosos indicadores como un trabajo realizado por la Fundación Tomillo, pero solo en base a profesores donde hay indicadores que según (Tomillo, 2012), son de aprendizaje, pero solo para los profesores.

Utilizaremos los indicadores del Banco Interamericano de Desarrollo, que son tanto para los profesionales, incluyendo docentes y alumnado.

1. “Existencia de una política de promoción para modelos de enseñanza vinculados con proyectos sociales”. (p.60).

Este indicador solo mide si la universidad tiene o no, una política vinculada a la enseñanza basada en proyectos sociales.

2. “Cantidad de cursos dictados según esta estrategia de enseñanza-aprendizaje en cada facultad”. (p.60).

Mide la cantidad de cursos didácticos en cada facultad, tiene que aparecer de manera separada en cada facultad, y cada facultad debe mirar que número de cursos es adecuado u óptimo y a partir de ahí, según el resultado, mejorarlo o seguir igual.

3. “Cantidad de docentes que practican la estrategia de enseñanza-aprendizaje”. (p.60).

Igual que en el anterior indicador, mide una cantidad en este caso la de docentes que practican la estrategia de enseñanza-aprendizaje, y teniendo la universidad que indicar que cantidad es óptima y mejorar o quedarse igual según el resultado que obtengan.

4. “Porcentaje de estudiantes que han tomado un curso con estas características”. (p.60).

En este caso, este indicador calcula el porcentaje de estudiantes que han tomado cursos con características de enseñanza-aprendizaje, igual que los anteriores indicadores, teniendo la universidad que elegir el nivel óptimo en base a su tamaño, fondos, estructura etc.

3.3. GESTIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO

La gestión social del conocimiento la dividimos en 3 sub-ejes, cogiendo los tres del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) como en casi todos los ejes de este modelo, según Vallaey et al. (20019) son: *“Promoción de la investigación. Integración de actores sociales externos en las investigaciones. Difusión y transparencia de conocimientos en las investigaciones.”* de los cuales se utilizarán diferentes indicadores, igual que en los demás ejes que hemos realizado hasta ahora.

3.3.1. Promoción de la investigación

Este sub-eje está orientado a promover la investigación dentro de la universidad, la investigación es una de las partes más importantes dentro de las universidades, no sólo por el prestigio que le da a éstas, sino por los avances y descubrimientos que pueda hacer la universidad, ya que bastantes avances de la era moderna provienen de las investigaciones en la universidad.

En este sub-eje hay que tener especial cuidado, cuando hablamos de investigación nos referimos al afán de intentar descubrir algo nuevo en cualquier disciplina en la que participe la universidad, no sólo investigaciones de las ciencias naturales.

El modelo del Global Reporting Initiative (GRI), no tiene indicadores directos sobre investigación, solo tiene un indicador que contempla, según el (GRI, 2015): “ayudas a la inversión, becas de investigación y desarrollo y otros tipos pertinentes de subvenciones”. (p.49), lo cual solo mostraría si la investigación tiene algún tipo de subvención y si es óptima o no, por lo que descartamos este modelo en cuanto a **toda la temática de investigación** debido a su total insuficiencia sobre la investigación.

En el modelo del EU – USR, hay algunos indicadores sobre promoción de la investigación, pero no son concretos solo sobre investigación ya que se mezcla con la enseñanza y la participación pública, y hay pocos indicadores que son según (EU – USR, 2012): “Protocolos éticos eficaces y apropiados en la enseñanza y la investigación. Compromiso explícito para ampliar el acceso y la estrategia activa en la enseñanza y la investigación”. (p.52). descartamos este modelo porque se quiere utilizar indicadores concretos sobre la promoción de la investigación.

El modelo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), tiene buenos indicadores en cuanto a la promoción de la investigación, ya que está muy bien estructurado, y utilizaremos dos indicadores de promoción a la investigación, complementando luego con otro modelo que nos ayudará a la medición de la calidad. Según Vallaey et al. (2009):

1. “Cantidad de equipos de investigación interdisciplinarios creados”. (p.61).

Este indicador como su propio título indica, mide la cantidad de equipos de investigación interdisciplinarios creados, la Universidad de La Laguna es la que tiene que decir, junto a expertos, cual es el número óptimo de la creación de estos equipos de investigación.

2. “Cantidad de revistas académicas con carácter transdisciplinario”. (p.61).

Exactamente igual que anterior indicador, utilizando la misma metodología, mide la cantidad de revistas académicas con carácter transdisciplinario con las que cuenta la Universidad de La Laguna, y el número óptimo se calcularía igual que el indicador anterior.

La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), tiene en su página web, indicadores de investigación, relacionadas con la calidad de las publicaciones, que incentivan la promoción a la investigación, cogiendo indicadores de otros modelos o autores. Utilizaremos 2 indicadores, según (ULPGC, 2017):

3. “Factor o indicador de Impacto”. (p.1).

Según (ULPGC, 2017):

“El factor de impacto o índice de impacto mide la frecuencia con la que una revista ha sido citada en un año concreto. Es un indicador que permite comparar revistas y evaluar la importancia relativa de una revista dentro de un mismo campo científico. Se calcula de la siguiente manera: $A = B/C$.

- A = Factor de impacto de la revista X en 2009
- B = Número de citas recibidas por la revista X en 2009 de artículos publicados en 2007 y 2008
- C = Número de artículos publicados en la revista X en 2007 y 2008 (se divide por el número de artículos para corregir la ventaja potencial de las revistas que publican muchos trabajos, ya que éstas tienen mayor probabilidad de ser citadas)”. (p.1).

4. “La Clasificación Integrada de Revistas Científicas (CIRC)”. (p.1).

Este indicador, según (Centro de Transferencia Tecnológica, 2012), el CIRC es una clasificación de revistas científicas en función de su calidad, su clasificación responde a diversos criterios, que dependiendo de los criterios que se cumplan está en uno de los cinco grupos que hay, estos criterios y grupos son de menor a mayor calificación:

- Grupo D: En este grupo se encuentran las publicaciones y revistas que aun estando en bases de datos, demuestran no tener repercusión en su campo o comunidad, por tanto, revistas o publicaciones, con un dudoso status científico.
- Grupo C: Este grupo se contiene revistas científicas de segundo orden que, aunque cumplan con estándares formales básicos, tienen un mínimo impacto y visibilidad en la comunidad.
- Grupo B: Se componen por revistas científicas de calidad pero que no logran un alto nivel de difusión internacional, aunque son revistas que reciben cierto grado de citación y que respetan los estándares de publicación.
- Grupo A: En este grupo se encuentran las revistas científicas de mayor nivel, las revistas internacionales de mayor prestigio que han logrado superar procesos de evaluación muy rígidos para el ingreso en diferentes bases de datos y cuyo impacto les permite mantenerse en posiciones de referencia.
- Excelencia A+: Este grupo es integrado por un reducido número de revistas que aparte de cumplir los criterios y requisitos del Grupo A, se diferencian por su elevado impacto en sus respectivas categorías, lo que las sitúan como revistas referentes en sus respectivas disciplinas.

Las publicaciones realizadas dentro de la Universidad de La Laguna, si se sitúan en un grupo más elevado, promueve una mayor promoción a la investigación.

3.3.2. Integración de actores sociales externos en las investigaciones

Este sub-eje trata de evaluar los vínculos de la universidad con los actores externos para mejorar la aptitud social de la enseñanza a través de diferentes metodologías como convenios de colaboración formativa, proyectos universidad- empresa, etcétera.

El modelo Global Reporting Initiative (GRI), no tiene cabida en ninguna temática de investigación, ya que resumiendo lo explicado en el sub-eje anterior, no tiene indicadores directos sobre investigación.

El modelo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), tiene 2 indicadores para medir la integración de los actores externos en las investigaciones, los utilizaremos juntos a otros indicadores del modelo EU – USR, según Vallaey et al. (2009):

1. “Cantidad de convenios de cooperación entre centros de investigación universitaria y actores externos para mejorar la pertinencia social de la investigación”. (p.61).

Este indicador mide la cantidad de convenios entre los centros de investigación universitaria y los actores externos, el número óptimo de convenios lo tiene que marcar la propia Universidad de La Laguna, ya que no todas las universidades pueden tener el mismo número óptimo, depende del tamaño de la universidad y del número de centros de investigación que tengan.

2. “Porcentaje de miembros no universitarios asociados a los proyectos de investigación”. (p.61).

A diferencia del indicador anterior, al ser medido en porcentaje, el número óptimo puede ser el mismo para todas las universidades, en este se mide el número de miembros no universitarios en los proyectos de investigación, lo que implicaría saber si existe integración en los proyectos de investigación por miembros no universitarios.

En el modelo EU – USR, podemos encontrar un indicador para complementar este sub-eje, no es tan bueno como los del modelo del Banco Interamericano de Desarrollo, ya que no determina concretamente si hay integración o no, mediante un número cuantitativo, pero ayuda a determinar si esa integración es completa, según (EU – USR, 2012):

3. “Facilitar el diálogo entre la comunidad científica, el público y los políticos”. (p.34).

Este indicador no tiene medición, es el principal problema de algunos de los indicadores, ya que según (EU – USR, 2012), los indicadores deberían ser mucho más específicos en algunos casos, pero en este caso, se puede medir con un pequeño cuestionario dirigido a los que pueden facilitar el diálogo.

3.3.3. *Difusión y transparencia de conocimientos en las investigaciones*

Este sub-eje es el más sencillo del eje de *Gestión social del conocimiento*, trata de evaluar la transparencia en las investigaciones, es decir, si la universidad muestra lo investigado o no, por los centros de investigación.

El modelo Global Reporting Initiative (GRI), no tiene cabida en ninguna temática de investigación, ya que resumiendo lo explicado en el primer sub-eje de *Gestión social del conocimiento*, no tiene indicadores directos sobre investigación.

El modelo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) comprende la transparencia en investigación a través de dos indicadores que según Vallaey et al. (2009) son: “*Cantidad de documentos de divulgación científica producidos por año. Cantidad de encuentros entre académicos y comunidades por año*”. (p.61). De los cuales consideramos que poco relevantes para la transparencia en investigación.

Del modelo del EU – USR, si existe un indicador concreto y relevante sobre la transparencia en investigación, que según (EU – USR, 2012) son:

1. “Mejora su contribución a la sociedad a través del acceso abierto a los resultados de las investigaciones”. (p.40).

Este indicador se cumple simplemente con la muestra de los resultados de las investigaciones realizadas por la universidad.

De la revista científica cuadernos IRC, nos encontramos con indicadores económicos bastante importantes para este sub-eje, haciendo referencia a “El manual de Frascati” (OCDE, 1994), según López et al. (2000):

2. “Gastos Intramuros”. (p.3).

Este indicador muestra la contabilización de gastos aportando mayor transparencia, divididos en **gastos corrientes**, como pueden ser compra de libros para la investigación y **gastos de capital**, como pueden ser tierras y edificios.

3. “Fuentes de los fondos de I+D”. (p.3).

Este indicador muestra, la cantidad de dinero que una unidad investigadora recibe de una organización (Estado, universidad, empresas etc.).

Siguiendo con la revista científica de IRC, hay un indicador sobre la información del personal investigador, útil para la transparencia, según López et al. (2000):

4. “Indicador de personal (investigador)”. (p.3).

Describe el número de personas y su dedicación a tareas directas o indirectamente relacionadas con I+D.

3.4. PARTICIPACIÓN SOCIAL

La participación social la dividimos en 2 sub-ejes, escogidos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), según Vallaey et al. (2009) son: *“Integración de la formación académica con la proyección social (comunidades de aprendizaje mutuo para el desarrollo). Participación activa en la agenda local y nacional de desarrollo”*. Y por primera vez, un sub-eje propuesto por este modelo, que es: *“Impacto social”* (elaboración propia). Con estos 2 sub-ejes completaremos el último sub-eje del modelo de autodiagnóstico para la Universidad de La Laguna.

3.4.1. *Integración de la formación académica con la proyección social (comunidades de aprendizaje mutuo para el desarrollo).*

Este sub-eje intenta evaluar que la universidad dentro de la formación académica impulsa el bienestar social a través del aprendizaje mutuo, como uno de los motores que tiene la universidad para que su formación académica vaya más allá de la formación laboral dando una externalidad positiva a la sociedad. Este sub-eje tiene la peculiaridad de que sus indicadores están valorando la docencia, por lo que no hay indicadores que se puedan extrapolar de modelos hechos para empresas, sino que tienen que estar relacionadas exclusivamente con la universidad.

El modelo del Global Reporting Initiative (GRI) es de los mejores indicadores en cuanto a responsabilidad social, pero para la universidad se les escapa bastantes detalles, ya que está enfocado para las empresas, por eso basarse solo en este modelo para la responsabilidad social sería un fallo, ya que no mostraría la situación en determinados aspectos concretos de la universidad que no tienen las empresas, por lo que para este sub-eje descartamos el modelo del GRI.

En cuanto al modelo del EU – USR, a diferencia del GRI, si tiene algún indicador que relacione la formación académica con el bienestar social, como pueden ser, según (EU – USR, 2012): *“Facilita el aprendizaje colaborativo e independiente que va más allá del aula y la comunidad. La responsabilidad social en todas sus dimensiones incorporadas en todos los programas”*. (p.53). pero no están enfocados completamente a la integración de la formación académica con la proyección social, ya que, por ejemplo, facilitar el aprendizaje colaborativo no implica directamente una mejora del bienestar social.

El modelo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) tiene buenos indicadores muy concretos con este sub-eje, pero son insuficientes por los que se complementarán con otro modelo más concreto, Vallaey et al. (2009):

1. “Cantidad de proyectos sociales y ambientales emprendidos por actores universitarios por año”. (p.62).

La participación de los estudiantes en proyectos sociales es una de las mejores formas en las que se produce la integración de la formación académica con la proyección social, por lo que este indicador es de lo más importantes en este sub-eje. El nivel óptimo de este indicador lo

tiene que poner la propia universidad según el número de estudiantes y los recursos para llevar a cabo los proyectos sociales.

2. “Existencia de un sistema de monitoreo y evaluación para apoyar a los proyectos sociales estudiantiles”. (p.62).

Este indicador se cumple simplemente si en la universidad existe un sistema de monitoreo y evaluación para apoyar los proyectos sociales desarrollados por el alumnado, este indicador haría saber si la Universidad de La laguna, evalúa y apoya los proyectos sociales estudiantiles.

Para terminar este sub-eje, utilizaremos un indicador de la Universidad Autónoma de Nueva León muy útil para este sub-eje, según García et al. (2014):

3. “Porcentaje de proyectos de extensión orientados al desarrollo comunitario”. (p.29).

El desarrollo comunitario lo conocemos como la evolución de que los ciudadanos participen activamente en un plan y ejecución de programas que tienen como fin elevar su nivel de vida. El nivel óptimo de este indicador difiere mucho de donde se encuentre la universidad, si la universidad se encuentra en un país en vías de desarrollo, el porcentaje debería ser alto, pero en este caso, como es para la Universidad de La Laguna, este porcentaje no tiene porque ser tan alto, ya que puede haber otras prioridades mayores en los proyectos de extensión, aun así, será la Universidad de La Laguna quien determine ese porcentaje óptimo de este indicador.

3.4.2. Participación activa en la agenda local y nacional de desarrollo

En este sub-eje, lo que se pretende es fomentar el desarrollo regional y nacional a través de la participación activa de la universidad. Este sub-eje es de gran importancia, ya que se evaluaría lo que la universidad como organización aporta al desarrollo, tanto local como nacional.

Descartamos el modelo EU – USR, ya que tiene pocos indicadores sobre desarrollo y los que tiene son según (EU – USR, 2012), *“Alineación de la política, estrategia y activación con los Objetivos del Desarrollo del Milenio. Promueve el Desarrollo Sostenible”*. (p.30). Los Objetivos del Desarrollo del Milenio, son muy complejos para la Universidad de La Laguna, son objetivos más bien orientados a los países.

Los indicadores del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) son más sencillos que los del modelo EU – USR y evalúan mejor si la universidad está participando en el desarrollo, tanto a nivel regional como nacional por eso los utilizaremos junto con los del modelo del Global Reporting Initiative (GRI), según Vallaey et al. (2009):

1. “Cantidad de actividades de difusión para promover el desarrollo social y ambiental en medios masivos de comunicación (porcentaje del total del marketing institucional)”. (p.62).

Este indicador es de gran importancia, mostraría si se cumple con la promoción de actividades para promover el desarrollo social a través de los medios de comunicación, sin hacer distinción entre nivel local y nacional, este indicador se calculará como el porcentaje de difusión

a promover el desarrollo social del total del marketing institucional. El nivel óptimo del porcentaje lo tendría que proponer la Universidad de La Laguna.

2. “Cantidad de convenios con gobiernos locales, regionales y ministerios para la promoción del desarrollo social y ambiental”. (p.62).

En este indicador a diferencia del anterior, si acotamos a nivel local, como el título del indicador dice, evaluaría la cantidad de convenios con gobiernos locales, regionales etc. para la promoción del desarrollo social y ambiental, por lo que el nivel óptimo estaría vinculado a una cantidad, a diferencia del indicador anterior, el nivel óptimo lo tendría que decidir la Universidad de La Laguna.

El modelo del GRI tiene un indicador que complementaría perfectamente este sub-eje con los anteriores indicadores del modelo del BID, según (GRI, 2015):

3. “G4-SO1 – Porcentaje de centros donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local”. (p.76).

Como ya se ha mencionado anteriormente, el GRI es de los modelos más utilizados para universidades en España, aunque es un modelo para empresas, en este caso podemos entender que por centros también hace referencia a facultades, este indicador mostraría el porcentaje de facultades donde se han implementado programas de desarrollo, evaluaciones de impacto y participación de la comunidad local, desde que no se utilice una de las tres implementaciones de este indicador, se entiende que no se cumple. El nivel óptimo para todas las universidades es del 100%, por lo que también para la Universidad de La Laguna.

3.4.3. Impacto Social

Este eje es de creación propia, aunque puede existir algún eje o sub-eje de otro modelo muy similar, este eje pretende evaluar el impacto social que tiene la universidad en la sociedad, por primera vez se creará un indicador propio.

Descartamos el modelo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para este modelo porque entendemos que los indicadores utilizados anteriormente ya evalúan el impacto social de forma indirecta y buscamos indicadores más directos y concretos.

Descartamos también el modelo EU – USR por carecer de indicadores concretos sobre impacto social, ya que solo existe un indicador que según (EU – USR, 2012) es: *“Ejercicios de debida diligencia mediante la evaluación del riesgo y el impacto de todas las actividades”*. (p.34). pero no tiene medición dentro del modelo, dejando en el aire como se podría medir, por eso se ha descartado, aunque hubiera sido útil para saber el impacto social de las actividades.

Del modelo Global Reporting Initiative (GRI) hay un indicador bastante útil y fácil de medir de gran relevancia para conocer el impacto social de la universidad, según (GRI, 2015):

1. “G4-SO11 – Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamaciones”. (p.79).

Según (GRI, 2015), este indicador se calcula mostrando el número total de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación durante el periodo objeto de la memoria. Para la Universidad de La Laguna, haremos un pequeño cambio, este indicador recoge los datos de la duración de la memoria, entendemos por memoria la realización del autodiagnóstico en caso de la universidad. Para la evaluación de este indicador, cuanto menor sea el número de reclamaciones mejor, ya que se entiende que las cosas se están haciendo bien dentro de la universidad, pero sin llegar a un número muy pequeño porque ninguna universidad es perfecta, sin embargo, en cuanto a las reclamaciones abordadas y resueltas se entenderá que cuantas más reclamaciones abordadas y resueltas mejor es, por lo que se calcularán en porcentaje éstas dos. Este indicador se analizará en tres partes: Presentadas, abordadas y resueltas. En cuanto al número óptimo, en presentadas lo determinará la Universidad de La Laguna y en cuanto a abordadas y resueltas se considera el 100%.

El siguiente indicador es de elaboración propia que consistirá en saber, si de verdad la universidad está teniendo un impacto social.

2. “Porcentaje de Indicadores del eje de **Participación Social** que cumplen con las expectativas propuestas previamente por la universidad”

Este indicador se calcularía como su propio nombre indica, el porcentaje de indicadores del eje de Participación social que cumplirían con las expectativas de la Universidad de La laguna. El nivel óptimo es el 100%.

4. PROPUESTAS

Para este trabajo hay numerosas propuestas no solo para futuros trabajos académicos, sino también para la formación, investigación e implementación de la Responsabilidad social universitaria en las universidades, estas propuestas son:

1. Conseguir que cada Indicador tenga valores que expresen el nivel (óptimo, bueno, regular, malo etc.) de la Universidad de La Laguna.
2. Realizar el autodiagnóstico para la Universidad de La Laguna y observar que resultados se obtienen en los diferentes indicadores.
3. Realizar el tercer paso de responsabilidad social universitaria, que es el cumplimiento, siempre y cuando se hayan obtenido resultados del autodiagnóstico.
4. Creación de otro modelo de autodiagnóstico para otras universidades más grandes o más pequeñas que la Universidad de La laguna o simplemente localizadas en otra región con diferencias sustanciales respecto a Canarias.
5. Temas de responsabilidad social en cursos orientado a alumnos y docentes.
6. Fomentar y apoyar la investigación en Responsabilidad social universitaria.

5. CONCLUSIONES

Para la creación del modelo de autodiagnóstico para la Universidad de La Laguna, se ha dividido el autodiagnóstico en 4 ejes: Campus responsable, Formación profesional y ciudadana, Gestión social del conocimiento y Participación Social.

En este modelo se utilizan los 4 ejes que se dividirán en sub-ejes, que son temas más concretos, donde deberán ir los indicadores del autodiagnóstico.

Dentro de cada sub-eje se encuentran los diferentes indicadores que nos darán un resultado de cómo se encuentra la Universidad de La Laguna en temas concretos.

Para que el modelo creado para la Universidad de La Laguna tenga validez, se ha explicado porque se han seleccionado los indicadores de un modelo o un estudio y no de otro, haciendo comparaciones en todos los sub-ejes entre los indicadores.

Los indicadores son fruto de una combinación de modelos, algunos de responsabilidad social universitaria, otros vinculados a la responsabilidad social corporativa y unos relacionados a estudios en los que se han creado indicadores que nos servirían para un sub-eje en concreto en el modelo.

Los indicadores se calculan y expresan según su modelo de origen, en algunos casos se calculan en porcentajes o cantidades y otros simplemente se calculan con el cumplimiento de un requisito.

El nivel óptimo de cada indicador depende del modelo de origen, en la mayoría de indicadores es la propia Universidad de La Laguna quien tiene que considerar esa cantidad óptima y hay otros modelos en los que los indicadores ya dan la cantidad en la que la universidad tiene que llegar, sobre todo en el cumplimiento de requisitos.

La finalidad de este modelo es que la Universidad de La Laguna tenga un modelo de autodiagnóstico creada según su tamaño, estructura y situación geográfica, en el que pueda conocer sus fortalezas y debilidades.

Este diagnóstico en principio es creado para la Universidad de La Laguna, pero se puede utilizar para universidades similares en geografía, estructura, tamaño y fondos, como pudiera ser la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Vallaeys, F., De la Cruz, C. y Sasia, P. M. (2009). Responsabilidad social universitaria. Manual de primeros pasos. Recuperado de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/245/Responsabilidad%20social%20universitaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vitró Sánchez, Carla & Comajuncosa Casabella, Josep. (2009). ISO 26000: responsabilidad social corporativa. Sinergias con los sistemas de gestión de calidad, medioambiente y seguridad y salud laboral.
- Manuel, L. & Francisco Javier, A. (2013). El marco conceptual de la responsabilidad social universitaria. Granada: Alianza Grupo Género, S.L.
- Comparative Research on the Social Responsibility of Universities in Europe and Development of a Community reference framework (2012). University social responsibility in europe. <http://www.eu-usr.eu/wp-content/uploads/2015/04/D4.14.2-European-USR-Preliminary-Model-Definition-and-Validation-Report.pdf>
- La responsabilidad social de la universidad y el desarrollo sostenible. (2011). 1st ed. [Madrid]: Ministerio de Educación, Subdirección General de Documentación y Publicaciones.
- Óscar G. & Ignacio F. & Miguel, C. & Alba R. (2015). La responsabilidad social en universidades españolas 2014/2015 1st ed. [Madrid]
- Vallaeys, F. ¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria? Recuperado de https://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/09/Archivos/Responsabilidad_Social_Universitaria.pdf
- Naciones Unidas. (2012). *Indicadores de Derecho Humanos*. Recuperado de http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf
- COPEME. (2009). *Medición del clima laboral para IMF'S*. Recuperado de https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf
- Global Reporting Initiative. (2015). *G4, Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*. Recuperado de <https://www.globalreporting.org/resource/library/Spanish-G4-Part-One.pdf>
- Fundación Compromiso y Transparencia. (2015). *Examen de transparencia*. Recuperado de http://www.compromisoytransparencia.com/upload_informes/35/50/Informe-transparencia-universidades-2015-dic.pdf

- Diputación de Málaga. (2013). *Guía de indicadores sobre el buen gobierno local*. Recuperado de http://www.malaga.es/subidas/archivos/5/3/arc_171735.pdf
- Gobierno Municipal de La Paz. (2008). *Indicadores de Participación Ciudadana y Evaluación de Procesos Participativo*.
- Organización Internacional de Normalización. (2010). *ISO 26000 Responsabilidad Social*. Recuperado de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
- Voluntare, MAS Business y Fundación Hazloposible. (2016). *Guía de indicadores para medición del voluntariado corporativo*. Recuperado de http://www.hazloposible.org/wp-content/uploads/2016/07/Kit-de-Herramientas-Talento-que-Impacta_Gu%C3%ADa-de-Indicadores-para-la-Medici%C3%B3n-del-Voluntariado-Corporativo.pdf
- Centros de Estudios Económicos Fundación Tomillo (2012). *Competencias para la inserción laboral*. Recuperado de http://tomillo.org/wp-content/uploads/2016/12/Guia_de_Formacion_de_Formadores_501.pdf
- Universidad de las Palmas de Gran Canaria (2017). *Indicadores e índices de la producción científica*. Recuperado de http://biblioteca.ulpgc.es/factor_impacto
- Centro de Transferencia Tecnológica (2012). *Clasificación Integrada de Revistas Científicas*. Recuperado de <https://clasificacioncirc.es>
- López, A., Válcara, M. y Barbancho, M. (2000). *Indicadores cuantitativos y cualitativos para la evaluación de la actividad investigadora ¿Complementarios? ¿Contradictorios? ¿Excluyentes?* Recuperado de http://www.uca.es/recursos/doc/Unidades/consejo_social/590987125_1032010104118.pdf
- García, M., Reboloso, R y Solís, S. (2014). *Los Indicadores educativos de la UANL*. Recuperado de <http://www.uanl.mx/sites/default/files2/cat.pdf>